



juridico

DEPARTAMENTO JURÍDICO
K.5253(1355) 2016

ORD.:

3276

MAT.: Se informa al tenor de lo solicitado.

ANT.: 1) Pase N° 775, de 25.05.2016, de Jefe de Gabinete del Director del Trabajo.
2) Prov. N° 00792, de 13.05.2016, de Jefe de Gabinete, Sra. Ministra del Trabajo.
3) Carta, de 11.05.2016, de Sr. José María Pizarro Vega, Abogado (PUC) JM. Pizarro Vega Presidente de Federación Nacional de Trabajadores de Medios de Comunicación Social de Chile FENATRAMCO.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

22 JUN 2016

A : SR. CRISTIAN CUITIÑO MARTÍNEZ
JEFE DE GABINETE
MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Mediante providencia citada en el antecedente 2), solicita a esta Dirección, informe respecto a la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 6776/089, de 28.12.2015, presentada por el Sr. José María Pizarro Vega, abogado del Sindicato de Trabajadores Empresa Agro Tantehue Ltda.

La ocurrente, expone que el Dictamen aludido, nada dice, respecto a que los trabajadores que suscribieron el proyecto de contrato colectivo, dada la demora natural que tiene un proceso judicial hasta la ejecutoriedad de la sentencia, queden expuestos a que el empleador ejerza sobre ellos todo tipo de presiones e incluso el despido masivo, quedando en la indefensión, sin disponer del mecanismo del fuero para contrarrestar.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que los argumentos hechos valer en la presentación que nos ocupa fueron debidamente ponderados y analizados al emitir el pronunciamiento impugnado, por lo cual no constituyen nuevos antecedentes que permitan a esta Dirección modificar el criterio sustentado tanto, en el dictamen N° 6776/089 de 28.12.2015, como en el Ord. N° 1054/022, de 18.02.2016, que se pronunció sobre una solicitud de reconsideración interpuesta por la Federación Nacional de Trabajadores de Medios de

Comunicación Social de Chile, FENATRAMCO, en contra del mismo Dictamen, negando lugar a esta.

Corresponde precisar que, el Dictamen N° 6776/089, de 28.12.2015, de esta Dirección establece que *“La suspensión del proceso de negociación colectiva, por disposición del artículo 507 inciso 2° del Código del Trabajo, incluye todos los aspectos, entre otros, el del fuero”*.

Dicho pronunciamiento se emitió a requerimiento del Sindicato de Trabajadores Empresa Agro Tantehue Ltda., que solicitó, se aclaren los efectos que produce la suspensión del proceso de negociación colectiva, por aplicación del inciso 2° del artículo 507 del Código del Trabajo, específicamente respecto del fuero del artículo 309 del Código del Trabajo.

Lo anterior, en atención a que dicho Sindicato con fecha 08.06.2015, dedujo ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Melipilla, petición de Declaración de Único Empleador Laboral, y posteriormente, el 19.08.2015, inició proceso de negociación colectiva, el cual se habría suspendido por aplicación del inciso 2° del artículo 507 del Código del Trabajo, según les fue informado, a través del Ord. N° 466 de 31.08.2015, del Inspector Provincial del Trabajo de Melipilla, iniciándose una serie de despidos de trabajadores afiliados al Sindicato que habrían suscrito el proyecto de contrato colectivo.

Al respecto, cabe señalar que, el artículo 3° del Código del Trabajo, en sus incisos 4° al 7°, señala:

“Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.

Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código”.

Por su parte, el inciso 2° del artículo 507 del Código del Trabajo, prescribe lo siguiente:

“Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento

colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanuda la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley”.

Del precepto legal recién transcrito, se infiere que, la declaración de empleador único para efectos laborales y previsionales requiere sea deducida una acción judicial, la cual puede interponerse en cualquier tiempo, salvo durante el período de negociación a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV del Código del Trabajo. Tratándose de la circunstancia en que el período de tramitación del juicio sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, se establece entre sus efectos, la suspensión de los plazos y efectos de la negociación colectiva y la extensión de la vigencia del contrato colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, momento en que se reanuda la negociación en la forma que determine el tribunal.

Al respecto, este Servicio mediante Dictamen N° 3406/54 de 03.09.2014 señaló que el sentido interpretativo de la citada disposición es propender a que el proceso de negociación colectiva sea desarrollado en su totalidad una vez que la sentencia judicial que se pronuncia sobre la calificación de un solo empleador respecto de dos o más empresas, se encuentre ejecutoriada, a fin de que los trabajadores puedan iniciar su negociación una vez que conozcan el resultado del juicio, y con ello las condiciones estructurales de su contraparte.

Lo anterior, se infiere de lo señalado por la Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social en la Sesión de la Sala del Senado de fecha 03.06.2014, en la cual expresó lo siguiente:

“Si no establecemos la etapa de suspensión, dada la fecha de caducidad del proyecto de negociación colectiva, podríamos tener a los trabajadores obligados a iniciar un proceso de negociación sin esperar el término del pronunciamiento judicial respecto del multirut, el que podría dejarlos en una mejor condición para negociar.

Lo que queremos es que ellos, al final de la declaración judicial, tengan la opción de negociar – así lo plantea el proyecto- con el empleador real común o con su razón social de acuerdo a como mejor les convenga. “

Ahora bien, el artículo 309 del Código del Trabajo dispone:

“Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte.”

Del precepto legal preinserto se infiere que el legislador para garantizar el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva, otorgó expresamente el beneficio del fuero a los trabajadores que estuvieron involucrados en dicho proceso, por un período que abarca desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto y hasta la conclusión misma de la negociación colectiva, lo que se produce, según el tenor de la norma en comento, con la suscripción del contrato colectivo o con la notificación del fallo arbitral que se dicte, según el caso.

Ahora bien, del estudio de la historia fidedigna de la ley N° 20.760, se desprende con toda claridad que la intención del legislador fue que la prórroga de la vigencia del contrato colectivo anterior, mientras se substancia el juicio en que se persigue la declaración de un solo empleador para efectos laborales

y previsionales, considera la suspensión de todos los aspectos de la negociación colectiva incluso el del fuero.

Lo anterior, se infiere de lo señalado por la Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social, en la Sesión 20 de la sala del Senado, de fecha 03.06.2014, al dar respuesta a una consulta del Senador Navarro, en cuanto a qué efectos tendría la prórroga de la vigencia del contrato colectivo anterior sobre el fuero, en los siguientes términos:

"El Señor NAVARRO.- Señora Presidenta, deseo formular una pregunta a la señora Ministra, para que, junto a sus asesores, nos pueda ilustrar.

Resulta claro que durante el proceso de negociación colectiva rige el fuero. Si vamos a extender la vigencia del contrato, por estar pendiente un proceso judicial- hay distintos tipos de empleadores, pero se despedirá a trabajadores-, y el fuero sindical existe antes, durante y después de finalizado el proceso de negociación colectiva, mi pregunta es qué efecto tendrá la prórroga sobre el fuero.

Ahora, si las condiciones de la prórroga se mantienen constantes o ceteris paribus – como dicen los economistas-, me parece bien, pues se puede esperar y ninguna de las dos partes tendrá razón para temer. Pero, si no hay fuero y al empleador le es posible despedir, serán distintas las circunstancias cuando se reanude la negociación, una vez finalizado el proceso judicial.

Creo que ese punto es importante y lo debiéramos aclarar. Porque lo único que hace la prórroga es generar mejores condiciones de legalidad en cuanto a saber con quién se negocia. Ello resulta clave, pues si la instancia judicial determina que se debía hacer con otra empresa, estaremos en un grave lío: tendremos que repetir todo el proceso.

Aquí se trata de que los derechos de los trabajadores se conserven; de que haya claridad especialmente respecto de quién es el empleador.

Pero en ese proceso hemos tenido muchas experiencias diferentes. Recuerdo que cuando el Senador Carlos Montes era Diputado encabezó una Comisión especial para investigar los abusos laborales que se producían en numerosas empresas. Y esta concluyó – en documento muy extenso- que uno de los principales era el de los despidos sistemáticos meses antes de iniciar la negociación, es decir, la política del ablandamiento, del bombardeo previo.

Por eso, si la prórroga abre la opción a los despidos de trabajadores, porque no hay fuero, se producirá un problema complejo.

Yo les pediría a la señora Ministra, y también a sus asesores, que aclararan el punto.

Entiendo que es necesario dilucidar quién es el empleador. Y la prórroga o suspensión ya se encuentra establecida en el Código del Trabajo, pero me interesa saber los efectos sobre el fuero.

He dicho.

La señora Blanco (Ministra del Trabajo y Previsión social).- Señora Presidenta, para contestar la duda del Senador Navarro, quiero señalar que de la disposición propuesta se deduce que los efectos legales se entienden prorrogados hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, es decir, la prórroga incluye todos los aspectos, entre otros, el del fuero.

Por lo tanto, tendríamos que entender que, como el fuero se inicia diez días antes de la presentación del proyecto de negociación colectiva y

termina 30 días después, se deben respetar esos períodos, pero considerando la prórroga de su vigencia hasta 30 días después de la sentencia.”¹

En ese contexto, el Dictamen N° 3406/054 de 03.09.2015, de este Servicio, al respecto señaló:

“Considerando que se suspenden los efectos y plazos del proceso de negociación colectiva, y el instrumento colectivo vigente ha quedado prorrogado hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, se ha producido una alteración de los plazos y efectos de la negociación colectiva reglada.

Por lo anterior, el legislador ha dispuesto que la reanudación de la negociación será “en la forma que determine el tribunal”. En consecuencia corresponderá que en la sentencia, o eventualmente en el acta de conciliación, se determine como deberá desarrollarse la negociación colectiva cuyo plazo de inicio se suspendió por haberse ejercido la acción judicial derivada de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3°.”

“Es claro entonces, que el legislador, en este caso, ha alterado las reglas generales del artículo 322, inciso primero, que dispone que el proyecto de contrato colectivo debe ser presentado con una anticipación de 40 a 45 días previos al término de vigencia del contrato o convenio colectivo.

De esta forma se puede inferir que la oportunidad para la presentación del proyecto de contrato colectivo deberá ser precisamente el día 30 contado desde la certificación de ejecutoria de la sentencia. “

Es decir, si el proceso de negociación colectiva aún no se ha iniciado, sino que, se encuentra en suspenso por disposición legal, forzoso resulta concluir que el fuero establecido en el artículo 309 del Código del Trabajo, igualmente se difiere, iniciándose en la forma que determine el tribunal, o bien considerando la prórroga del contrato colectivo anterior hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia.

Ahora bien, por otra parte, es del caso agregar que el fuero establecido en el artículo 309 del Código del Trabajo, se encuentra concebido en virtud de la negociación colectiva, para garantizar el normal desarrollo de esta, por lo que no se explica de qué manera podría estar vigente éste si la negociación colectiva aún no se ha iniciado por disposición legal.

A modo ejemplar, es del caso considerar la situación establecida en el inciso 1° del artículo 369 del Código del Trabajo, en que se establece la prórroga del contrato colectivo anterior con la finalidad de continuar las negociaciones tendientes a obtener un acuerdo entre las partes, en otros términos, se prórroga la vigencia del contrato colectivo anterior con el objeto de seguir negociando, por lo tanto, en dicha situación el fuero de que gozan los dependientes involucrados en un proceso de negociación colectiva se mantiene durante la prórroga del contrato colectivo anterior, atendido que las partes, deben seguir negociando los términos del contrato. No obstante, en el escenario establecido en el inciso 2° del artículo 507 del Código del Trabajo, las partes, organización sindical y empresa, no se encuentran negociando, sino que a la espera, en tanto se tramita y resuelve la acción judicial por parte del tribunal.

En consecuencia, en la situación que se examina no corresponde jurídicamente afirmar que el fuero establecido en el artículo 309 del Código del Trabajo se encuentra vigente, si el proceso de negociación colectiva aún no se ha iniciado.

¹ Historia de la Ley N° 20.760, páginas 504 y 505. Discusión de Sala, Senado. Legislatura 362. Sesión 20 de fecha 03.06.2014.

Sin perjuicio de lo anterior, es menester indicar, que los trabajadores que han iniciado una acción judicial, en que se persigue la declaración de un solo empleador para efectos laborales y previsionales, no se encuentran desprotegidos, si sufren represalias o son objeto de prácticas antisindicales por dicha causa, pueden denunciar los hechos vulneratorios al tribunal competente, acciones que se enmarcarán necesariamente en la esfera del Procedimiento de Tutela Laboral establecido en el artículo 485 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




BP/MECB
Distribución:

- Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Director del Trabajo
- Partes
- Control